

Số: /QĐ-UBND Sơn La, ngày tháng năm 2026

QUYẾT ĐỊNH

Về việc ban hành Kế hoạch triển khai thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035”

CHỦ TỊCH ỦY BAN NHÂN DÂN TỈNH

Căn cứ Luật Tổ chức chính quyền địa phương ngày 16 tháng 6 năm 2025;

Thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24 tháng 3 năm 2026 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035”;

Theo đề nghị của Giám đốc Sở Nội vụ tại Tờ trình số 381/TTr-SNV ngày 28 tháng 4 năm 2026.

QUYẾT ĐỊNH:

Điều 1. Ban hành kèm theo Quyết định này Kế hoạch triển khai Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035”.

Điều 2. Chánh Văn phòng Ủy ban nhân dân tỉnh; Giám đốc các Sở, ban, ngành; Chủ tịch Ủy ban nhân dân các xã, phường; các tổ chức, cá nhân có liên quan chịu trách nhiệm thi hành Quyết định này.

Quyết định có hiệu lực thi hành kể từ ngày ký./.

Nơi nhận:

- Bộ Nội vụ; (b/c)
- Thường trực Tỉnh ủy; (b/c)
- Các PCT UBND tỉnh;
- Ủy ban MTTQ Việt Nam tỉnh và các tổ chức chính trị - xã hội;
- Như Điều 2;
- VP UBND tỉnh (LĐ, phòng: KGVX, TCHCQT);
- Trung tâm Thông tin tỉnh;
- Lưu: VT, NC, Hạng.

CHỦ TỊCH

Nguyễn Đình Việt

KẾ HOẠCH

Về việc triển khai thực hiện Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ về phê duyệt Đề án “Phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập giai đoạn 2026-2030, định hướng đến năm 2035”

trên địa bàn tỉnh Sơn La

*(Kèm theo Quyết định số /QĐ-UBND ngày /4/2026
của Chủ tịch UBND tỉnh)*

I. MỤC ĐÍCH, YÊU CẦU**1. Mục đích**

a) Cụ thể hóa và tổ chức triển khai thực hiện thống nhất, đồng bộ, hiệu quả các quan điểm, mục tiêu, nhiệm vụ và giải pháp của Đề án ban hành kèm theo Quyết định số 470/QĐ-TTg ngày 24/3/2026 của Thủ tướng Chính phủ phù hợp với điều kiện thực tiễn của tỉnh.

b) Nâng cao tỷ lệ, số lượng, chất lượng và bảo đảm cơ cấu hợp lý đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số (sau đây gọi chung là cán bộ người dân tộc thiểu số) trong các cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập; đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ trong tình hình mới, góp phần nâng cao hiệu lực, hiệu quả quản lý nhà nước.

c) Phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số có phẩm chất, năng lực, uy tín, trình độ chuyên môn, kỹ năng quản lý, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa, chuyển đổi số và hội nhập quốc tế; bảo đảm tính kế thừa, phát triển lâu dài.

d) Gắn phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số với công tác dân tộc, xây dựng khối đại đoàn kết toàn dân tộc; góp phần giữ vững ổn định chính trị - xã hội, bảo đảm quốc phòng, an ninh và thúc đẩy phát triển bền vững vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi trên địa bàn tỉnh.

2. Yêu cầu

a) Bảo đảm sự lãnh đạo của cấp ủy đảng, sự quản lý thống nhất của chính quyền các cấp; phát huy vai trò, trách nhiệm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương trong tổ chức triển khai thực hiện Kế hoạch.

b) Việc phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số phải gắn chặt với công tác dân tộc, yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương; bảo đảm đồng bộ, liên thông giữa các khâu tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm và chính sách đãi ngộ.

c) Thực hiện đúng quy định của pháp luật, bảo đảm công khai, minh bạch, khách quan, công bằng; chú trọng ưu tiên phát triển nguồn nhân lực là người dân

tộc thiểu số tại chỗ, nhất là ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

d) Tăng cường kiểm tra, giám sát, đánh giá việc thực hiện; kịp thời phát hiện, tháo gỡ khó khăn, vướng mắc; kết quả thực hiện các mục tiêu, chỉ tiêu của Kế hoạch là một trong những nội dung đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ của cơ quan, đơn vị, địa phương và người đứng đầu.

II. MỤC TIÊU

1. Mục tiêu chung

a) Tiếp tục nâng cao tỷ lệ, số lượng, chất lượng, bảo đảm cơ cấu hợp lý đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số trong cơ quan nhà nước, đơn vị sự nghiệp công lập, nhất là các cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc, các địa phương vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi; từng bước xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số có đủ phẩm chất, uy tín, năng lực, trình độ, chuyên nghiệp đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong tình hình mới; góp phần củng cố hệ thống chính trị cơ sở và nâng cao hiệu lực quản lý nhà nước nói chung và tại vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi nói riêng.

b) Gắn mục tiêu phát triển đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số với mục tiêu giảm nghèo đa chiều bền vững ở vùng đồng bào dân tộc thiểu số, thông qua phát triển nguồn nhân lực, nâng cao chất lượng và hiệu quả sử dụng đội ngũ cán bộ tại cơ sở.

2. Mục tiêu cụ thể về tỷ lệ cán bộ người dân tộc thiểu số

Lộ trình phấn đấu: Từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% các tỷ lệ sau đây:

a) Ở cấp tỉnh

Các sở, ngành, đơn vị sự nghiệp cấp tỉnh (không bao gồm cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc): Tối thiểu là 20% tổng số biên chế được UBND tỉnh giao.

b) Ở xã, phường (cấp xã)

- Tối thiểu là 5% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 5% đến dưới 10% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 5% đến 15% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 10% đến dưới 30% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 15% đến 25% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 30% đến dưới 50% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 25% đến 35% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm từ 50% đến dưới 70% tổng dân số của xã.

- Tối thiểu là 35% đến 50% tổng số biên chế được giao của cấp xã đối với xã có tỷ lệ người dân tộc thiểu số chiếm trên 70% tổng dân số của xã.

c) Ở cơ quan, đơn vị thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc:

- Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh, Sở Dân tộc và Tôn giáo

Tối thiểu là 40% tổng số thành viên Ban Dân tộc của Hội đồng nhân dân tỉnh; tối thiểu 40% tổng biên chế được giao của Sở Dân tộc và Tôn giáo.

- Ban và Phòng chuyên môn thực hiện chức năng, nhiệm vụ về công tác dân tộc thuộc Hội đồng nhân dân và Ủy ban nhân dân cấp xã ưu tiên bố trí cán bộ người dân tộc thiểu số thực hiện nhiệm vụ về công tác dân tộc.

d) Bảo đảm cơ cấu cán bộ nữ người dân tộc thiểu số tối thiểu là 20% trong tổng số tỷ lệ tối thiểu cán bộ người dân tộc thiểu số quy định tại điểm a, b, c.

3. Mục tiêu cụ thể về cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số

Thực hiện theo lộ trình phấn đấu từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% các mục tiêu cụ thể sau đây:

a) Bảo đảm cơ cấu cán bộ người dân tộc thiểu số tương ứng với tỷ lệ người dân tộc thiểu số trong tổng dân số của tỉnh; phù hợp với cơ cấu của các thành phần dân tộc thiểu số ở địa phương.

b) Bảo đảm cơ cấu hợp lý cán bộ người dân tộc thiểu số giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý các cấp:

- Tối thiểu là 10% ở cấp tỉnh, trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của tỉnh.

- Tối thiểu là 20% ở cấp xã trên tổng số cán bộ người dân tộc thiểu số của xã.

- Đối với đơn vị sự nghiệp công lập ở địa phương có từ 30% cán bộ người dân tộc thiểu số trở lên phải bảo đảm có viên chức quản lý người dân tộc thiểu số.

c) Bảo đảm cơ cấu cán bộ nữ người dân tộc thiểu số tối thiểu là 20% trong tổng số tỷ lệ tối thiểu cán bộ người dân tộc thiểu số quy định tại điểm b.

4. Mục tiêu cụ thể về nâng cao chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số

Phấn đấu từ năm 2026 đến năm 2030 đạt 80% và từ năm 2030 đến năm 2035 đạt 100% số cán bộ người dân tộc thiểu số được đào tạo, bồi dưỡng về trình độ chuyên môn, lý luận chính trị; kiến thức, kỹ năng quản lý nhà nước, khoa học công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số, kỹ năng số và phương thức quản lý hiện đại, đáp ứng yêu cầu chuyển đổi số quốc gia; bồi dưỡng về tin học, ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm theo quy định.

III. NHIỆM VỤ, GIẢI PHÁP

1. Về hoàn thiện thể chế, cơ chế thực hiện

a) Rà soát, sửa đổi, bổ sung, ban hành mới các quy định của tỉnh về công tác cán bộ người dân tộc thiểu số, bảo đảm thống nhất với quy định của Trung ương, phù hợp với mô hình chính quyền địa phương 02 cấp và yêu cầu sắp xếp tinh gọn bộ máy.

b) Cấp ủy, chính quyền các cấp và người đứng đầu các cơ quan, đơn vị

chịu trách nhiệm thực hiện các mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu và chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số theo Kế hoạch; kết quả thực hiện các chỉ tiêu của Kế hoạch là một tiêu chí quan trọng để đánh giá mức độ hoàn thành nhiệm vụ hằng năm của người đứng đầu cơ quan, đơn vị, địa phương.

2. Tạo nguồn, tuyển dụng, sử dụng và bảo đảm cơ cấu

a) Gắn công tác tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số với quy hoạch phát triển kinh tế, xã hội, quy hoạch ngành, lĩnh vực và quy hoạch cán bộ của ngành, địa phương; ưu tiên các lĩnh vực về giáo dục, y tế, khoa học, công nghệ, chuyển đổi số, nông nghiệp, lâm nghiệp và các lĩnh vực trực tiếp phục vụ phát triển vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

b) Thực hiện có hiệu quả chính sách ưu tiên trong tuyển dụng bảo đảm tiêu chuẩn, chất lượng; mở rộng nguồn tuyển dụng đối với người học theo chế độ cử tuyển, người đã thực hiện xong nghĩa vụ quân sự, sinh viên tốt nghiệp loại giỏi, xuất sắc, người có kinh nghiệm làm việc trong khu vực ngoài công lập để góp phần nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

c) Bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số đúng chuyên môn, đúng vị trí việc làm, hạn chế tình trạng bố trí không phù hợp dẫn đến lãng phí nguồn nhân lực hoặc giảm động lực phấn đấu.

d) Bảo đảm cơ cấu hợp lý cán bộ dân tộc thiểu số giữ chức danh lãnh đạo, quản lý, cán bộ nữ, cán bộ trẻ, cán bộ thuộc các dân tộc rất ít người.

3. Về nâng cao chất lượng đội ngũ

a) Đẩy mạnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số theo hướng có trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên bồi dưỡng kỹ năng lãnh đạo, quản lý; kỹ năng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số; tin học, ngoại ngữ và tiếng dân tộc thiểu số. Thường xuyên đổi mới, nâng cao chất lượng, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng, bảo đảm chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng yêu cầu của vị trí việc làm.

b) Bồi dưỡng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo tham gia vào công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số.

c) Phát triển hệ thống trường nội trú, bán trú; nâng cao chất lượng đào tạo cử tuyển, tập trung vào các ngành nghề, lĩnh vực địa phương cần sử dụng sau tốt nghiệp.

d) Thực hiện chính sách luân chuyển, điều động, rèn luyện thực tiễn có thời hạn đối với cán bộ người dân tộc thiểu số, nhất là cán bộ trong diện quy hoạch chức danh lãnh đạo, quản lý, gắn luân chuyển với đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng lâu dài.

4. Về lãnh đạo, chỉ đạo, giám sát và theo dõi, đánh giá thực hiện

a) Tăng cường vai trò lãnh đạo, chỉ đạo và trách nhiệm của các sở, ngành có liên quan; của các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương trong việc triển khai

và tổ chức thực hiện Kế hoạch.

b) Tăng cường vai trò giám sát, phản biện của Hội đồng nhân dân các cấp, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các tổ chức chính trị - xã hội trong việc chỉ đạo, tổ chức thực hiện Kế hoạch phù hợp với Luật Hoạt động giám sát của Quốc hội và Hội đồng nhân dân và các quy định của pháp luật khác có liên quan.

c) Tăng cường công tác kiểm tra, giám sát việc thực hiện; kịp thời phát hiện, chấn chỉnh những hạn chế, bất cập trong quá trình tổ chức thực hiện.

c) Đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo và chuyển đổi số trong quản lý, theo dõi đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số; triển khai, cập nhật đầy đủ dữ liệu trên Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ người dân tộc thiểu số, phục vụ công tác chỉ đạo, điều hành và giám sát thực hiện Kế hoạch của tỉnh.

5. Nhiệm vụ trọng tâm

(Có Phụ lục kèm theo).

V. KINH PHÍ THỰC HIỆN

1. Kinh phí thực hiện Kế hoạch được bố trí từ ngân sách nhà nước theo phân cấp hiện hành. Hằng năm, căn cứ mục tiêu, nhiệm vụ của Kế hoạch, các cơ quan, đơn vị và địa phương xây dựng dự toán ngân sách chi thường xuyên theo hướng có mục tiêu, bảo đảm tập trung, trọng tâm, trọng điểm, ưu tiên các địa bàn đặc biệt khó khăn, chưa tự cân đối được ngân sách, các dân tộc rất ít người và các nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số. Lồng ghép kinh phí thực hiện Kế hoạch với các chương trình mục tiêu quốc gia và các chương trình, dự án khác có liên quan, bảo đảm rõ mục tiêu, rõ nội dung, tránh dàn trải, trùng lặp, nâng cao hiệu quả sử dụng ngân sách nhà nước.

2. Nguồn tài trợ hợp pháp của các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước để thực hiện Kế hoạch theo định hướng chung của Nhà nước.

VI. TỔ CHỨC THỰC HIỆN

1. Sở Nội vụ

- Là cơ quan đầu mối, chủ trì tham mưu UBND tỉnh trong việc tổ chức triển khai thực hiện; đôn đốc, kiểm tra và tổng hợp báo cáo kết quả thực hiện Kế hoạch.

- Thực hiện rà soát các cơ chế chính sách đặc thù (nếu có) trong tuyển dụng, sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch, bổ nhiệm đối với cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định, kịp thời tham mưu, đề xuất, kiến nghị cấp có thẩm quyền xem xét, quyết định.

- Phối hợp với cơ quan, đơn vị cập nhật, quản lý, sử dụng cơ sở dữ liệu về cán bộ người dân tộc thiểu số trên hệ thống Cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ khi đi vào vận hành, bảo đảm dữ liệu đầy đủ, chính xác, thống nhất

- Chủ trì sơ kết, tổng kết, biểu dương, khen thưởng tổ chức, cá nhân có thành tích xuất sắc trong tổ chức thực hiện Kế hoạch.

2. Sở Dân tộc và Tôn giáo

- Xây dựng Kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người dân tộc thiểu số trong hệ thống cơ quan làm công tác dân tộc. Thường xuyên rà soát, nghiên cứu nâng cao chất lượng chương trình bồi dưỡng kiến thức dân tộc thiểu số và các nội dung khác cho cán bộ người dân tộc thiểu số, cán bộ làm công tác dân tộc bảo đảm phù hợp với yêu cầu vị trí việc làm, nâng cao năng lực thực thi công vụ đáp ứng yêu cầu, nhiệm vụ trong giai đoạn mới.

- Phối hợp với Sở Nội vụ kiểm tra, đôn đốc và đánh giá kết quả thực hiện Kế hoạch.

3. Sở Giáo dục và Đào tạo

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị rà soát, nghiên cứu, tham mưu, đề xuất cấp có thẩm quyền ban hành, điều chỉnh, bổ sung các chính sách hỗ trợ trong giáo dục và đào tạo đối với học sinh, sinh viên người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh; đề xuất các giải pháp đổi mới công tác đào tạo, phát triển quy mô và nâng cao chất lượng hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú, phổ thông dân tộc bán trú, trung tâm giáo dục thường xuyên và các cơ sở giáo dục tại xã đặc biệt khó khăn; nâng cao chất lượng việc dạy và học tiếng nói, chữ viết của dân tộc thiểu số trong các cơ sở giáo dục phổ thông và trung tâm giáo dục thường xuyên.

- Chủ trì, phối hợp với các cơ quan, đơn vị rà soát, đánh giá việc triển khai thực hiện chính sách cử tuyển trên địa bàn tỉnh để bảo đảm hiệu quả, phù hợp với mục tiêu, quy hoạch, kế hoạch phát triển và sử dụng nguồn nhân lực của tỉnh, trong đó chú trọng đối với các dân tộc thiểu số rất ít người, còn nhiều khó khăn nhằm tạo nguồn cán bộ tại chỗ vào làm việc ngay tại cơ sở, đồng thời tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số cho các cấp, các ngành trong thời gian tới.

4. Các sở, ngành cấp tỉnh

- Xây dựng kế hoạch cụ thể để triển khai thực hiện, đảm bảo đúng lộ trình, mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu, chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với chức năng, nhiệm vụ và đặc thù ngành, lĩnh vực.

- Thực hiện tốt công tác tuyển dụng cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định; chủ động bố trí, sử dụng cán bộ người dân tộc thiểu số phù hợp với vị trí việc làm; tạo điều kiện để cán bộ người dân tộc thiểu số được đào tạo, bồi dưỡng, phát triển và tham gia giữ các chức danh lãnh đạo, quản lý theo quy hoạch.

5. Ủy ban nhân dân các xã, phường

- Xây dựng kế hoạch để tổ chức triển khai thực hiện kế hoạch; cụ thể hóa các mục tiêu, chỉ tiêu phù hợp với điều kiện thực tế và đặc điểm dân cư, dân tộc trên địa bàn, bảo đảm đúng lộ trình, mục tiêu về tỷ lệ, cơ cấu và chất lượng cán bộ người dân tộc thiểu số.

- Thực hiện tốt công tác tuyển dụng cán bộ người dân tộc thiểu số theo quy định, bảo đảm phù hợp với tỷ lệ, cơ cấu thành phần dân tộc thiểu số, ưu tiên các dân tộc thiểu số rất ít người, đồng bào dân tộc thiểu số ở các xã biên giới, xã đặc biệt khó khăn; có giải pháp để bố trí việc làm đối với sinh viên người dân tộc thiểu số nói chung và sinh viên học theo chế độ cử tuyển sau khi tốt nghiệp.

6. Đề nghị Ủy ban Mặt trận Tổ quốc Việt Nam tỉnh và các tổ chức chính trị - xã hội

Phối hợp với Sở Nội vụ triển khai thực hiện Kế hoạch; tăng cường công tác tuyên truyền, phổ biến, giám sát việc thực hiện Kế hoạch.

7. Thời gian thực hiện thông tin báo cáo

Định kỳ trước ngày 01 tháng 11 hàng năm các sở, ngành; UBND các xã, phường báo cáo kết quả thực hiện Kế hoạch về UBND tỉnh (qua Sở Nội vụ) để tổng hợp báo cáo cơ quan có thẩm quyền theo quy định.

Trong quá trình triển khai, thực hiện Kế hoạch này, nếu có khó khăn, vướng mắc, đề nghị các cơ quan, đơn vị kịp thời báo cáo, phản ánh về Sở Nội vụ để tổng hợp, hướng dẫn hoặc trình cấp có thẩm quyền giải quyết./.